



GOOD'S LEGAL

## KÜNDIGUNG DES ARBEITS- VERTRAGES – GERECHTFERTIGT ODER UNGERECHTFERTIGT?

Ein Thema das sowohl viele Arbeitnehmer<sup>1</sup> als auch Arbeitgeber beschäftigt. Auch im Zusammenhang mit der Corona-Krise<sup>2</sup> stellen sich vermehrt Fragen um die Zulässigkeit der Auflösung eines Arbeitsvertrages.

Die Frage der Gültigkeit oder Missbräuchlichkeit einer arbeitsrechtlichen Kündigung richtet sich nach den Kündigungsschutzbestimmungen des Obligationenrechts (Art. 336 ff. OR). Es wird unterschieden zwischen Kündigung zur Unzeit (d.h. während Sperrfrist infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, usw.), missbräuchlicher und fristloser Kündigung.

Nachfolgende Fragen wurden mir von Klienten schon gestellt:

### 1. DARF MEIN ARBEITGEBER MIR KÜNDIGEN, WEIL ER INFOLGE DER CORONA-KRISE NICHT MEHR GENUG AUFTRÄGE HAT?

Ja, das ist zulässig. Die vertraglichen Kündigungsfristen sind einzuhalten. Im Rahmen einer Massenentlassung müssten die Arbeitnehmervertretung resp. die Arbeitnehmer informiert werden.

### 2. DARF MEIN ARBEITGEBER MIR KÜNDIGEN WÄHREND DER DAUER MEINER KRANKHEIT INFOLGE EINES BURNOUTS?

Die Krankheit eines Arbeitnehmers löst eine Sperrfrist für ordentliche Kündigungen aus, sofern die Probezeit verstrichen ist. Die Dauer der Sperrfrist beträgt im 1. Dienstjahr 30 Tage, ab dem 2. bis und mit 5. Dienstjahr 90 Tage und ab dem 6. Dienstjahr 180 Tage (Art. 336 Abs. 1 lit. b OR). Nach Ablauf dieser Sperrfrist ist die Kündigung zulässig, selbst wenn der Arbeitnehmer weiterhin krankgeschrieben ist.

### 3. ICH HABE DIE KÜNDIGUNG VOM ARBEITGEBER AM 28. MAI 2020 PER 31. JULI 2020 ERHALTEN. AM 4. JUNI 2020 ERKRANKE ICH AM CORONAVIRUS UND BIN BIS AM 18. JUNI 2020 ARBEITSUNFÄHIG. IST DIE KÜNDIGUNG GÜLTIG?

Ja, die Kündigung ist gültig, da sie nicht während einer Sperrfrist ausgesprochen worden ist und wohl nicht missbräuchlich ist. Die Kündigungsfrist wird jedoch (längstens) um die Dauer der Sperrfrist verlängert. Bei einer Kündigungsfrist von 2 Monaten endet das Arbeitsverhältnis also nicht per 31. Juli 2020, sondern voraussichtlich per 31. August 2020. Eine nochmalige Verlängerung der Kündigungsfrist infolge Eintritts einer weiteren Sperrfrist (andere Krankheit oder Unfall) wäre theoretisch möglich.

### 4. ICH WURDE VON MEINEM ARZT FÜR 14 TAGE UNTER QUARANTÄNE GESTELLT, DA ICH KONTAKT MIT EINER MIT COVID-19 INFIZIERTEN PERSON HATTE. MEIN ARBEITGEBER BEZAHLT MIR NUN WÄHREND DER QUARANTÄNEDAUER KEINEN LOHN MIT DER BEGRÜNDUNG ICH SEI JA NICHT KRANK. NACHDEM ICH MEINEN ARBEITGEBER DARAUF HINWIES, DASS ER MIR TROTZDEM DEN LOHN BEZAHLEN MUSS, HAT ER MIR GEKÜNDIGT. IST DIE KÜNDIGUNG GERECHTFERTIGT?

Wohl nein. Hierbei handelt es sich höchstwahrscheinlich um eine missbräuchliche Kündigung, da Sie nach Treu und Glauben Ansprüche aus Ihrem Arbeitsvertrag geltend gemacht haben. Ihr Arbeitgeber wäre zur Lohnfortzahlung verpflichtet, hätte jedoch für 10 Tage Taggelder für Erwerbsausfall beantragen können. Es ist davon auszugehen, dass die Kündigung aufgrund

Geltendmachung Ihres Lohnanspruchs ausgesprochen worden ist. Das Arbeitsverhältnis wird trotzdem beendet, ausser der Arbeitgeber zieht die Kündigung zurück. Bei definitiver Beendigung des Vertrages haben Sie jedoch Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe von einem bis sechs Monatslöhnen, sofern Sie bis zum Ende der Kündigungsfrist Einsprache erheben. Zudem müsste dann innert 180 Tagen nach Beendigung ein Schlichtungsgesuch oder eine Be- treibung anhängig gemacht werden.

<sup>1</sup> Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für alle Geschlechter.

<sup>2</sup> Berücksichtigung der Gesetzesänderungen bis zum 19.05.2020.



#### ZUR AUTORIN

Christine Good, MLaw, Juristin, spezialisiert in Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht und allgemeinem Vertragsrecht

#### GOOD'S LEGAL

Spitalstrasse 45, 6004 Luzern  
Tel. 041 486 02 02  
E-Mail cg@goods-legal.ch